



Fortalecimiento de la gestión del talento humano en la empresa Machines HG en
Bucaramanga durante el año 2026

Modalidad: Fortalecimiento empresarial

Adriana Liceth Franco Vargas
CC 1005452023
Karen Natalia Amézquita Camacho
CC 1002599847

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales
Administración de Empresas
Bucaramanga Santander
2 de septiembre de 2026



Fortalecimiento de la gestión del talento humano en la empresa Machines HG en
Bucaramanga durante el año 2026.

Modalidad: Fortalecimiento empresarial

Adriana Liceth Franco Vargas
CC 1005452023
Karen Natalia Amézquita Camacho
CC 1002599847

Trabajo de Grado para optar al título de
Administración de Empresas

DIRECTOR
Edilia Riatiga Aldana

Grupo de investigaciónE- INNOVARE

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales
Administración de Empresas
Bucaramanga Santander
2 de septiembre de 2026

Nota de Aceptación

Este informe final de trabajo de grado, en modalidad Fortalecimiento Empresarial, fue APROBADO en cumplimiento de uno de los requisitos exigidos por la Unidades Tecnológicas de Santander para optar el título de Administrador de Empresas, según acta N°22 del 14 de septiembre de 2026 del Comité de Trabajo de Grado.



Firma válida para trabajo de grado

Dianey Yamile Sandoval Villamizar
Evaluador



Edilia Riatiga Aldana
Director

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico principalmente a Dios, por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la oportunidad de avanzar en cada etapa de mi formación académica. A las personas que estuvieron conmigo durante todo este proceso y que, de una u otra manera, me motivaron a seguir adelante aun en los momentos difíciles.

A mis padres **Tiberio Franco y Emilse Vargas**, por su paciencia, apoyo y confianza en cada paso de mi formación académica. Gracias por escucharme, aconsejarme y recordarme siempre que con esfuerzo todo es posible.

También me lo dedico a mí misma, por no rendirme, por continuar aprendiendo y por mantener el compromiso de cumplir esta meta tan importante para mi vida personal y profesional.

El presente trabajo es dedicado principalmente a Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y mi refugio en cada paso de este camino para superar cada reto y permitirme alcanzar esta importante meta en mi vida profesional.

A mis padres, **Danilo Amézquita y Claudia Camacho**, por su amor incondicional, sus enseñanzas, su esfuerzo y apoyo constante. Gracias por creer siempre en mí, por acompañarme en cada etapa de mi formación y por ser el ejemplo de trabajo, dedicación y valentía que me inspira a seguir adelante. Este logro también es suyo, porque sin ustedes nada de esto habría sido posible.

Y, finalmente, me dedico este trabajo a mí misma, por no rendirme ante las dificultades, por cada sacrificio realizado, por las noches de estudio, los momentos de incertidumbre y el esfuerzo invertido para llegar hasta aquí. Este logro representa la recompensa a mi constancia, disciplina y deseo de crecer personal y profesionalmente.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron parte de este proceso académico y que, de una u otra manera, contribuyeron al desarrollo de este trabajo.

Agradezco especialmente a mi familia por su apoyo incondicional, comprensión y motivación constante durante cada etapa de este proceso. Su confianza y acompañamiento fueron una fuente de inspiración para continuar avanzando y superar los desafíos que se presentaron.

Expreso mi más sincero agradecimiento a las **Unidades Tecnológicas de Santander**, institución que me brindó la oportunidad de formarme profesionalmente y adquirir los conocimientos, valores y competencias necesarias para mi desarrollo personal y laboral.

Agradezco de manera especial a todos los docentes que hicieron parte de mi proceso académico, por compartir sus conocimientos, experiencias y enseñanzas, así como por su dedicación, compromiso y acompañamiento durante cada etapa de mi formación profesional. Sus aportes fueron fundamentales para fortalecer mis capacidades y alcanzar este importante logro.

TABLA DE CONTENIDO

Pág

RESUMEN EJECUTIVO	11
INTRODUCCIÓN	12
1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. JUSTIFICACIÓN	16
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
2. MARCO CONCEPTUAL	17
2.1. Gestión De Recursos Humanos	18
2.2. Diagnostico Organizacional:.....	18
2.3. Reclutamiento.....	18
2.4. Evaluación de Desempeño:	19
2.5. Capacitación	19
2.6. Estrategia Organizacional	20
3. MARCO TEÓRICO	20
3.1. Teoría de Recursos y Capacidades (Resource-Based View - RBV)	21
3.2. Teoría General de Sistemas.....	21
3.3. Teoría de los Dos Factores	21
3.4. Modelo de Congruencia Organizacional	22
3.5. Dirección Estratégica del Talento Humano.....	22
3.6. Teoría del Aprendizaje Organizacional.....	22
3.7. MARCO LEGAL.....	23
ARTICULO 25	23
ARTICULO 53	23
DECRETO LEY 2663 DE 1950.....	23
LEY 100 DE 1993.....	23

F-DC-125	INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA, EMPRENDIMIENTO Y SEMINARIO	VERSIÓN: 2.0
LEY 1010 DE 2006.....		24
LEY 1562 DE 2012.....		24
4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....		26
4.1. Tipo de investigación.....		26
4.2. Enfoque de la investigación.....		26
4.3. Método de investigación.....		27
4.4. Técnicas de recolección de información.....		27
4.5. Observación.....		27
4.6. Encuestas.....		27
4.7. Entrevistas.....		27
4.8. Revisión documental.....		28
4.9. Población y muestra.....		28
4.10. Fases de la investigación.....		28
4.10.1. Fase 1. Recolección de información.....		28
4.10.2. Fase 2. Análisis de la información.....		28
4.10.3. Fase 3. Propuesta de mejoramiento.....		28
5. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO.....		29
5.1 REVISION BIBLIOGRAFICA.....		29
5.2 ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.....		30
5.3 DIAGNOSTICO DEL TALENTO HUMANO.....		31
5.4 ANALISIS DE PROCESOS.....		33
5.4.1 Análisis del proceso de selección.....		33
5.4.2 Análisis del proceso de capacitación.....		36
5.4.3 Análisis del proceso de evaluación del desempeño.....		39
5.4.4 Análisis del proceso de bienestar laboral.....		41
5.5 IDENTIFICACION DE FALENCIAS.....		44
5.6 DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MEJORA.....		46
5.6.1. Implementación de un plan de capacitación continua.....		46
5.6.2. Fortalecimiento de la asignación de funciones según el perfil del cargo.....		46
5.6.3. Actualización del manual de funciones y perfiles de cargo.....		47
5.6.4. Implementación de un sistema de evaluación del desempeño.....		47
5.6.5. Diseño de un plan de desarrollo profesional.....		48

F-DC-125	INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA, EMPRENDIMIENTO Y SEMINARIO	VERSIÓN: 2.0
5.7	PROPUESTAS DE MEJORA.....	48
5.7.1.	Implementación de un plan de capacitación continua.....	48
5.7.2.	Fortalecimiento de la asignación de funciones según el perfil del cargo	49
5.7.3.	Actualización del manual de funciones y perfiles de cargo	49
5.7.4.	Implementación de un sistema de evaluación del desempeño	49
5.7.5.	Diseño de un plan de desarrollo profesional.....	49
6.	RESULTADOS	50
7.	CONCLUSIONES	52
8.	RECOMENDACIONES	54
9.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
10.	APÉNDICES	57
	APENDICE A. Modelo de encuesta aplicada	57
	APENDICE B. Modelo de la entrevista	60
	APENDICE C. Evidencia de la entrevista realizada	62
13.	ANEXOS	63
	ANEXO A. Registro audiovisual de las entrevistas realizadas	63

LISTA DE FIGURAS

	Pág
Figura 1. Cargo de los colaboradores.....	34
Figura 2. Antigüedad en la empresa.....	35
Figura 3. Selección del personal	36
Figura 4. Capacitación	37
Figura 5. Evaluación de desempeño	38
Figura 6. Bienestar Laboral	39
Figura 7. Desempeño.....	40
Figura 8. Se Siente Escuchado	41
Figura 9. Herramientas y Recursos	42

LISTA DE TABLAS

Pág

Tabla 1. Leyes que aplica	23
Tabla 2. Propuestas de mejora para la gestión del talento humano	43

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo tiene como propósito analizar los puntos críticos de la gestión del talento humano en la empresa Machines HG, mediante la aplicación de herramientas de diagnóstico organizacional que permitan identificar falencias y proponer estrategias orientadas al fortalecimiento institucional. La investigación se enfoca principalmente en los procesos de selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño y bienestar laboral, considerando su importancia para el desarrollo organizacional y el mejoramiento de la competitividad empresarial.

La metodología empleada corresponde a un enfoque descriptivo con análisis organizacional, basado en la recopilación de información mediante observación directa, revisión documental y análisis de los procesos internos relacionados con la gestión del talento humano. A partir de ello, se realizó una evaluación del estado actual de la organización, identificando debilidades asociadas a la ausencia de procedimientos formalizados y criterios técnicos para la administración del personal.

PALABRAS CLAVE. Recursos humanos, capacitación, evaluación de desempeño, diagnóstico organizacional, ambiente laboral.

INTRODUCCIÓN

Numerosas compañías enfrentan problemas vinculados a la falta de procedimientos formalizados en el ámbito del talento humano, lo cual restringe el desarrollo integral de los empleados y afecta directamente la eficacia organizacional. La ausencia de criterios técnicos en los procesos de selección y reclutamiento, además del escaso uso de programas de capacitación y mecanismos para evaluar el rendimiento, crean inconsistencias que impactan en la eficiencia administrativa y en el ambiente laboral (Dessler, 2020). Igualmente, se reducen los niveles motivacionales y de compromiso cuando no se presta suficiente atención al bienestar del personal, factores esenciales para el fortalecimiento institucional. Según (Dessler, 2020) la ausencia de parámetros técnicos durante la selección y el reclutamiento, junto con una implementación limitada de programas de formación y métodos para valorar el rendimiento, producen inconsistencias que afectan tanto el clima laboral como la eficiencia administrativa. Además, la escasa atención dada al bienestar de los empleados reduce el compromiso y la motivación, elementos esenciales para el fortalecimiento de una institución.

La compañía Machines HG es consciente de esta situación, pues hoy en día presenta dificultades la administración del talento humano que obstaculizan el correcto desarrollo de sus procesos internos y la consolidación de su estructura organizativa. La escasa coincidencia entre los perfiles necesarios y el personal contratado, así como la formación y el seguimiento insuficientes del rendimiento de los colaboradores, son un reflejo de estas deficiencias. Por lo tanto, se hace necesario examinar este problema con el objetivo de detectar oportunidades de

mejora que ayuden a fortalecer el talento humano y a aumentar la competitividad de las empresas.

Por lo tanto, se hace necesario examinar este problema mediante la aplicación de encuestas y entrevistas estructuradas a los colaboradores. El uso de estas técnicas metodológicas permitirá sustentar la investigación con datos reales del entorno laboral, facilitando la detección de oportunidades de mejora que ayuden a fortalecer el talento humano y a aumentar la competitividad de las empresas.

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa Machines HG evidencia debilidades en la gestión del talento humano, asociadas a la insuficiencia de procesos formalizados y estandarizados en áreas clave como la selección de personal, la capacitación, la evaluación del desempeño y el bienestar laboral (Chiavenato, 2017). Esta situación incide en la inadecuada correspondencia entre los perfiles requeridos y el personal vinculado, así como en el limitado desarrollo de competencias laborales necesarias para el logro de los objetivos organizacionales (Alles, 2015)

Dicha problemática se origina en la ausencia de criterios técnicos para la ejecución de los procesos de reclutamiento y selección, la implementación no sistemática de programas de capacitación y la inexistencia de instrumentos estructurados para la evaluación del desempeño (Dessler, 2020). De tal manera, se evidencia una limitada incorporación de estrategias orientadas al bienestar laboral, aspecto fundamental para el fortalecimiento del compromiso y la productividad del talento humano (Chiavenato, 2017). Estas condiciones generan inconsistencias en la gestión del talento humano, impactando negativamente el desempeño individual, el clima organizacional y la eficiencia administrativa (Alles, 2015)

En este sentido, la problemática afecta directamente el fortalecimiento organizacional, restringiendo la capacidad de la empresa para optimizar sus procesos internos y mejorar su competitividad en el entorno empresarial (Dessler, 2020)

Por lo tanto, surge la siguiente pregunta de investigación que orienta el presente estudio:

¿Cómo diseñar estrategias que permitan mejorar la gestión del talento humano en Machines HG, optimizando selección, capacitación, evaluación y bienestar laboral para fortalecer la organización?

1.2. JUSTIFICACIÓN

La gestión del talento humano es un factor importante para el éxito de cualquier organización, ya que permite ordenar las capacidades del personal con los objetivos estratégicos de la empresa (Chiavenato, 2009). En el caso de Machines HG, la ausencia de procesos definidos en áreas fundamentales como la selección, capacitación, evaluación del desempeño y bienestar laboral reduce su crecimiento y competitividad (Dessler, 2020).

El crecimiento de este proyecto resulta relevante porque podrá estructurar e implementar estrategias que optimicen la gestión del recurso humano, mejoren el clima organizacional y aumenten la productividad. De esta manera, contribuirá a la toma de decisiones más acertadas en cuanto al desarrollo del personal y al fortalecimiento de la cultura organizacional (Alles, 2015)

Este trabajo posibilitará, desde la perspectiva académica, que se utilicen los conocimientos obtenidos en el ámbito de la administración del talento humano dentro de un contexto real, lo cual producirá soluciones útiles a las dificultades organizacionales. En el ámbito empresarial, los resultados del proyecto proporcionarán instrumentos que contribuirán a la eficiencia administrativa y a la sustentabilidad de la compañía (Chiavenato, 2009).

Este proyecto de fortalecimiento se relaciona con el tema de investigación del grupo E-Innovare, que trata sobre la administración de procesos internos, fiscales, contables, administrativos y de auditoría en las empresas. Su perspectiva es el análisis, la optimización y la mejora de las prácticas relacionadas con la gestión administrativa y financiera. Esta investigación busca aportar al desarrollo de métodos que optimicen la transparencia, la eficacia y la sustentabilidad de los procesos dentro de las organizaciones. Así, se contribuye a conseguir los objetivos de la institución y a mejorar constantemente en las áreas de control y contabilidad.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar los puntos críticos de la empresa mediante herramientas de diagnóstico organizacional, con el fin de diseñar estrategias que mejoren su rendimiento y fortalezcan su competitividad organizacional.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Evaluar el estado actual de la gestión del talento humano en la organización.
- ❖ Identificar las principales falencias en los procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño y bienestar laboral.
- ❖ Diseñar estrategias orientadas a la mejora de los procesos de gestión del talento humano.

2. MARCO CONCEPTUAL

El presente estudio se desarrolla tomando como referencia el contexto organizacional de Machines HG, una empresa dedicada a la comercialización de maquinaria, equipos y soluciones para diferentes sectores industriales. El análisis se enfoca en comprender la manera en que sus procesos internos contribuyen al cumplimiento de los objetivos empresariales y al fortalecimiento de su desempeño organizacional.

Este marco referencial reúne los antecedentes y elementos necesarios para contextualizar la investigación, permitiendo identificar las características del entorno en el que opera la empresa y los factores que influyen en su funcionamiento.

2.1. Gestión De Recursos Humanos:

“Según el estudio realizado por el SENA (2004), la gestión del talento humano en el país se caracteriza por integrar factores organizacionales, tecnológicos y económicos, permitiendo analizar el comportamiento del personal dentro de las empresas. Este estudio destaca que las organizaciones colombianas han evolucionado hacia modelos más estratégicos en la administración del recurso humano, lo que permite mejorar la productividad y competitividad empresarial.”

2.2. Diagnostico Organizacional:

“Proceso sistematizado que permite analizar la situación actual de una empresa, identificando fortalezas y debilidades en sus procesos internos, con el fin de orientar la toma de decisiones y la mejora continua. Este análisis resulta fundamental para evaluar la gestión del talento humano dentro de la organización. A nivel internacional, estudios desarrollados por ScienceDirect evidencian que el diagnóstico organizacional permite mejorar la eficiencia empresarial al identificar fallas estructurales y operativas” (McFillen, 2012)

2.3. Reclutamiento:

“El reclutamiento constituye un proceso estratégico dentro de la gestión del talento humano, orientado a atraer candidatos que cumplan con los perfiles

requeridos por la organización. En Machines HG, donde se necesita personal con competencias técnicas específicas, este proceso cobra especial relevancia, ya que una selección inadecuada puede afectar directamente la calidad del servicio y la eficiencia operativa. A nivel internacional, se ha demostrado que los procesos de reclutamiento bien estructurados impactan positivamente el desempeño y la permanencia del personal en la organización” (Hinojosa, Walker, & Payne, 2015)

2.4. Evaluación de Desempeño:

“La organización internacional ISO, ha publicado en 2012 la norma ISO 10667: 2012. Procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y contextos organizacionales. Esta norma tiene como misión proporcionar una guía clara y concisa para unas buenas prácticas en evaluación de personas en contextos laborales, y lo hace desde una perspectiva basada en evidencias, medible y aplicable a nivel mundial”

2.5. Capacitación:

“La Harvard Business School Online (2025) sostiene que la capacitación en las organizaciones es una inversión estratégica en el talento humano, cuyo objetivo es desarrollar competencias, habilidades y conocimientos que posibiliten un mejor desempeño laboral y un aumento de la productividad de la empresa. Estas investigaciones muestran que las entidades que ponen en marcha programas de capacitación continua consiguen elevar la eficacia de sus equipos. En este marco, Machines HG implementa la capacitación como una pieza fundamental en su

gestión del talento humano. Para ello, pone en marcha procesos de formación dirigidos a potenciar las habilidades operativas, organizacionales y técnicas de sus empleados.”

2.6. Estrategia Organizacional:

“Según investigaciones dadas a conocer por la Harvard Business School Online (2025), se refiere al conjunto de decisiones, acciones y directrices que una empresa toma para dirigir sus recursos y habilidades hacia el cumplimiento de sus metas a largo plazo. Machines HG aplica la estrategia organizacional como una línea central para planificar y dirigir sus operaciones. Al optimizar sus recursos, alinear sus procesos internos y establecer metas claras, la compañía aspira a aumentar su eficiencia en términos operativos y a consolidar su posición competitiva en el mercado.”

3. MARCO TEÓRICO

El presente marco teórico reúne los principales conceptos y fundamentos que sustentan el desarrollo de la investigación sobre la gestión del talento humano en la empresa Machines HG. Su finalidad es proporcionar una base conceptual que permita comprender la importancia de los procesos relacionados con la administración del personal y su incidencia en el desempeño organizacional.

3.1. Teoría de Recursos y Capacidades (Resource-Based View - RBV)

La Teoría de Recursos y Capacidades sostiene que las organizaciones obtienen ventajas competitivas cuando poseen recursos valiosos, escasos, difíciles de imitar y organizados estratégicamente. Dentro de estos recursos, el talento humano es considerado uno de los activos más importantes, ya que sus conocimientos, habilidades y competencias pueden generar un desempeño superior frente a otras empresas.

Desde esta perspectiva, la evaluación de la gestión del talento humano permite identificar si la organización está aprovechando adecuadamente el potencial de sus colaboradores mediante procesos eficientes de selección, capacitación, evaluación y desarrollo. Un diagnóstico organizacional permite reconocer fortalezas y oportunidades de mejora para convertir el capital humano en una ventaja competitiva sostenible. (Barney, 1991)

3.2. Teoría General de Sistemas

Aplicada a la gestión del talento humano, esta teoría explica que procesos como el reclutamiento, la capacitación, la evaluación del desempeño y el bienestar laboral no deben analizarse de manera independiente, sino como componentes de un sistema integrado. Por ello, evaluar el estado actual de la gestión del talento humano implica comprender cómo interactúan estos procesos y cómo afectan el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Bertalanffy, 1968)

3.3. Teoría de los Dos Factores

Explica que la satisfacción laboral depende de dos grupos de factores: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los factores higiénicos

comprenden aspectos como el salario, las condiciones laborales, la supervisión y las políticas de la organización; mientras que los factores motivacionales incluyen el reconocimiento, el logro, el crecimiento profesional, la responsabilidad y las oportunidades de desarrollo. (Herzberg, 1959)

3.4. Modelo de Congruencia Organizacional

Plantea que el desempeño de una organización depende del grado de coherencia entre cuatro componentes fundamentales: las personas, el trabajo, la estructura organizacional y la cultura. Cuando existe un equilibrio entre estos elementos, la organización logra mejores niveles de eficiencia y productividad; por el contrario, la falta de congruencia genera dificultades en los procesos internos y limita el logro de los objetivos. (Nadler & Tushman, 1980)

3.5. Dirección Estratégica del Talento Humano

Sostiene que las personas representan uno de los recursos más importantes para las organizaciones y que su administración debe estar alineada con la estrategia corporativa. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano no solo se orienta a desarrollar actividades operativas, sino también a diseñar políticas y estrategias que favorezcan el logro de los objetivos organizacionales. (Armstrong, 2009)

3.6. Teoría del Aprendizaje Organizacional

Las empresas deben fomentar una cultura basada en el aprendizaje continuo, la innovación y la mejora permanente para responder de manera efectiva a los cambios del entorno. Según este autor (Senge, 1990), las organizaciones fortalecen su desempeño cuando promueven el desarrollo de competencias, el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva y la generación de conocimiento.

3.7. MARCO LEGAL

El presente proyecto se sustenta en la normativa colombiana vigente relacionada con la gestión del talento humano, las relaciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo. Estas disposiciones establecen los lineamientos que deben seguir las organizaciones para garantizar condiciones laborales dignas, seguras y acordes con la ley.

Tabla 1. Leyes que aplica

LEY/NORMA	DESCRIPCIÓN
ARTICULO 25	“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Constitucion Política de Colombia, 1991)
ARTICULO 53	“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales...” (Constitucion Política de Colombia, 1991)
DECRETO LEY 2663 DE 1950.	“La finalidad primordial de este Código es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.” (Codigo Sustantivo del Trabajo, 1950)
LEY 100 DE 1993	“El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener una calidad de vida acorde con la dignidad humana”

	(Congreso de la Republica de Colombia , Artículo 1, 1993)
LEY 1010 DE 2006	“La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el contexto laboral...” (Funcion Publica, 2006)
LEY 1562 DE 2012	“Modifíquese el Sistema General de Riesgos Laborales y dicten otras disposiciones en materia de salud ocupacional...” (Congreso de la Republica de Colombia, Ley 1562 de 2012., 2012)

Fuente: Elaboración propia (2026)

De acuerdo con la tabla, en Colombia existen diferentes leyes que protegen a los trabajadores y regulan las condiciones dentro de las empresas.

La Constitución Política de Colombia de 1991 establece que el trabajo es un derecho y debe realizarse en condiciones dignas y justas, además de contar con la protección del Estado. También señala principios básicos que deben cumplirse en las relaciones laborales, como la igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo. El Código Sustantivo del Trabajo organiza todo lo relacionado con las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, como los contratos, los salarios, la jornada laboral y los derechos y deberes de cada parte.

La Ley 100 de 1993 crea el sistema de seguridad social, el cual busca proteger a los trabajadores en temas de salud, pensión y riesgos laborales, garantizando su bienestar.

Por otra parte, la Ley 1010 de 2006 busca prevenir el acoso laboral y el maltrato dentro de las empresas, promoviendo un ambiente de respeto y buena convivencia en el trabajo.

Finalmente, la Ley 1562 de 2012 se enfoca en la prevención de riesgos laborales, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades causadas por las actividades que realizan los empleados.

4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizará en la empresa Machines HG con el propósito de analizar cómo se están manejando actualmente los procesos relacionados con el talento humano y proponer acciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la organización.

4.1. Tipo de investigación

Este trabajo tendrá un tipo de investigación descriptiva, ya que busca conocer y explicar la situación actual de la empresa en aspectos relacionados con el personal, como la selección de empleados, las capacitaciones, el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores.

A través de este estudio se pretende identificar las principales dificultades que afectan el ambiente laboral y el funcionamiento interno de la organización.

4.2. Enfoque de la investigación

El proyecto se desarrollará desde un enfoque cualitativo, comprender las opiniones, experiencias y percepciones de los trabajadores frente a los procesos de talento humano implementados en la empresa.

Este enfoque permitirá obtener información más cercana a la realidad organizacional y facilitará el análisis de las necesidades existentes dentro de la empresa.

4.3. Método de investigación

Para el desarrollo de la investigación se utilizará el método analítico, el cual permitirá examinar cada una de las situaciones encontradas dentro de la organización y comprender cómo influyen en el desempeño laboral.

También se aplicará el método deductivo, tomando conceptos generales de la administración del talento humano para relacionarlos con las condiciones específicas presentes en Machines HG.

4.4. Técnicas de recolección de información

Con el fin de obtener información suficiente para el desarrollo del proyecto, se utilizarán las siguientes técnicas:

4.5. Observación

Se realizará observación directa dentro de la empresa para conocer el ambiente laboral y la manera en que se desarrollan las actividades relacionadas con el personal.

4.6. Encuestas

Se aplicarán encuestas a los trabajadores con preguntas relacionadas con comunicación interna, satisfacción laboral, bienestar y desempeño. (Ver apéndice A)

4.7. Entrevistas

Las entrevistas estarán dirigidas al personal encargado de los procesos administrativos, con el objetivo de conocer las dificultades y necesidades que presenta la empresa en la gestión del talento humano. (Ver anexo A)

4.8. Revisión documental

Se revisarán documentos internos de la organización que permitan complementar la información obtenida durante el proceso investigativo.

4.9. Población y muestra

La población de esta investigación estuvo integrada por los 8 colaboradores que laboran en la empresa Machines HG. Dado que el número de trabajadores es reducido, se optó por incluir a todos los integrantes de la organización en el proceso de recolección de información.

Por esta razón, la muestra estuvo conformada por los mismos 8 colaboradores, lo que equivale al 100 % de la población. En consecuencia, el estudio se desarrolló mediante un censo, ya que se obtuvo información de la totalidad de los trabajadores, permitiendo contar con datos completos y confiables para analizar la gestión del talento humano e identificar oportunidades de mejora dentro de la empresa.

4.10. Fases de la investigación

4.10.1. Fase 1. Recolección de información

En esta etapa se aplicarán las encuestas, entrevistas y observaciones necesarias para conocer la situación actual de la empresa.

4.10.2. Fase 2. Análisis de la información

Después de recopilar los datos, se identificarán las principales falencias relacionadas con la gestión del talento humano.

4.10.3. Fase 3. Propuesta de mejoramiento

Finalmente, se diseñarán estrategias orientadas a fortalecer los procesos internos de la empresa y mejorar el desempeño del personal.

5. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

5.1 REVISION BIBLIOGRAFICA

La revisión bibliográfica se realizará mediante la consulta de artículos científicos y documentos académicos relacionados con la gestión del talento humano, desarrollo organizacional y administración del personal. La búsqueda de información se enfocará en fuentes confiables como bases de datos académicas, con el propósito de identificar aportes teóricos relacionados con capacitación, desempeño laboral, desarrollo de competencias y bienestar de los colaboradores.

La gestión del talento humano representa un aspecto fundamental dentro de las organizaciones, debido a que permite fortalecer las capacidades de los trabajadores y mejorar su desempeño. Diversos estudios han evidenciado que existe una relación positiva entre una adecuada gestión del talento humano y el rendimiento laboral, destacando la importancia de procesos como la capacitación, selección y desarrollo del personal para alcanzar mejores resultados organizacionales.

De acuerdo con la literatura revisada, las organizaciones actuales requieren implementar estrategias orientadas al desarrollo de competencias laborales, formación continua y fortalecimiento de las capacidades de sus colaboradores. La gestión del talento humano ha evolucionado hacia un enfoque estratégico donde las personas son consideradas un elemento clave para la competitividad y sostenibilidad empresarial.

Así mismo, investigaciones realizadas en empresas colombianas señalan la importancia de fortalecer las prácticas de gestión humana mediante procesos

estructurados que permitan mejorar la organización del trabajo, el desarrollo del personal y la alineación de los colaboradores con los objetivos empresariales.

Por otra parte, el desarrollo del talento humano mediante programas de capacitación y fortalecimiento de competencias contribuye al crecimiento organizacional, ya que permite preparar a los trabajadores para asumir nuevas responsabilidades y adaptarse a los cambios del entorno empresarial.

A partir de la revisión realizada, se establece que aspectos como la capacitación, la claridad de funciones, el reconocimiento laboral y el desarrollo profesional son factores esenciales para fortalecer la gestión del talento humano. Estos elementos se relacionan directamente con las necesidades identificadas en Machines HG mediante la encuesta aplicada a sus colaboradores.

5.2 ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

Con el propósito de obtener información sobre la gestión del talento humano en Machines HG, se utilizaron como instrumentos de recolección de información una encuesta y una entrevista. Estos instrumentos permitieron conocer tanto la percepción de los colaboradores como la información suministrada por el personal responsable de los procesos administrativos.

La encuesta fue diseñada y aplicada mediante la plataforma Google Forms a los colaboradores de Machines HG. El instrumento estuvo conformado por un total de **diez (10) preguntas**, de las cuales **ocho (8) fueron de tipo cerrado y dos (2) de tipo abierto**. Las preguntas permitieron recopilar información relacionada con los procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño y bienestar laboral,

así como identificar las percepciones y sugerencias de los colaboradores para el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la empresa. La encuesta fue aplicada a los ocho (8) colaboradores de la organización, correspondientes al 100 % de la población objeto de estudio.

Se aplicaron entrevistas semiestructuradas al personal de la empresa Machines HG, específicamente al técnico en maquinaria, auxiliar contable y asesor de ventas, con el fin de profundizar en aspectos que no podían identificarse únicamente mediante la encuesta. La información obtenida permitió comprender las prácticas implementadas por la empresa, así como las principales fortalezas y oportunidades de mejora en la administración del talento humano.

Posteriormente, la información recopilada fue organizada y analizada para identificar los aspectos que requerían fortalecimiento. Los hallazgos obtenidos sirvieron como base para el diagnóstico organizacional y para el diseño de estrategias orientadas a mejorar la gestión del talento humano en Machines HG.

A partir de la información obtenida mediante la aplicación de encuestas a los ocho colaboradores de la empresa Machines HG, se realizó un análisis general sobre la gestión del talento humano en la organización.

5.3 DIAGNOSTICO DEL TALENTO HUMANO

Este diagnóstico permite identificar cómo perciben los trabajadores los principales procesos relacionados con el personal, especialmente en lo referente a la selección de personal, la capacitación, la evaluación del desempeño y el bienestar laboral.

En cuanto al proceso de selección, se tuvo en cuenta la forma en que los trabajadores ingresaron a la empresa y si desde el inicio tuvieron claridad sobre sus funciones. Este aspecto es importante porque influye en la adaptación del colaborador y en su desempeño dentro de la organización.

Por otro lado, en el proceso de capacitación, se analiza la percepción de los empleados frente a las actividades de formación que ofrece la empresa. En organizaciones pequeñas como Machines HG, estos procesos suelen ser limitados o poco estructurados, lo que puede afectar el desarrollo de habilidades del personal.

Respecto a la evaluación del desempeño, se revisa si los trabajadores conocen los criterios bajo los cuales son evaluados y si reciben retroalimentación sobre su trabajo. Esto es clave para mejorar el rendimiento y orientar mejor las funciones dentro de la empresa.

En términos generales, el diagnóstico muestra que la gestión del talento humano en Machines HG presenta aspectos positivos, pero también oportunidades de mejora, especialmente en la formalización de procesos como la capacitación y la evaluación del desempeño, los cuales en empresas pequeñas suelen manejarse de manera más práctica que estructurada.

Este análisis sirve como base para identificar puntos críticos y posteriormente proponer estrategias de mejora dentro de la organización.

5.4 ANALISIS DE PROCESOS

Con base en la información obtenida mediante las encuestas aplicadas a los colaboradores y la entrevista realizada en la empresa, se llevó a cabo el análisis de los principales procesos relacionados con la gestión del talento humano en Machines HG. Este análisis permitió identificar aspectos positivos y oportunidades de mejora en áreas como selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño y bienestar laboral.

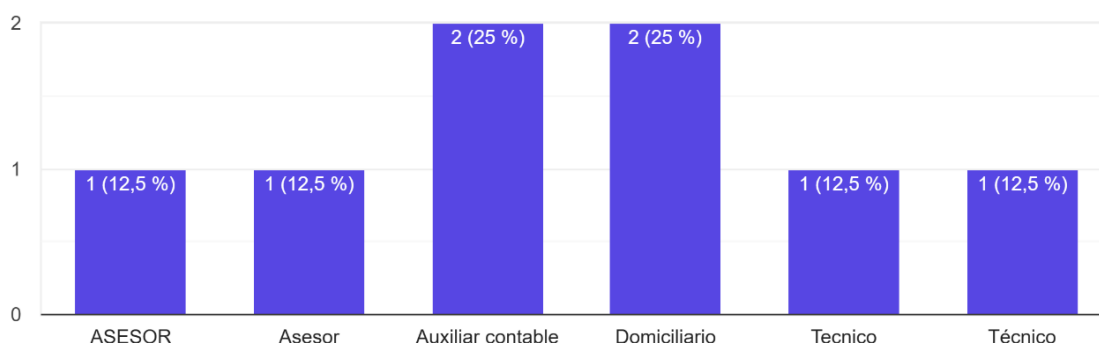
5.4.1 Análisis del proceso de selección

El proceso de selección de personal constituye una de las actividades más importantes dentro de la gestión del talento humano, ya que permite vincular colaboradores que cuenten con las competencias, habilidades y conocimientos requeridos para el adecuado desempeño de cada cargo. En Machines HG, este proceso fue analizado a partir de la información obtenida mediante las encuestas aplicadas a los colaboradores y la entrevista realizada al responsable de la empresa.

Figura 1. Cargo de los colaboradores

DATOS GENERALES: CARGO

8 respuestas



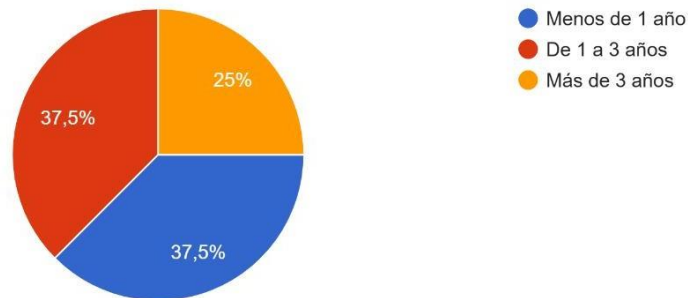
Fuente: Elaboración propia (2026)

Los resultados muestran que la empresa cuenta con una distribución equilibrada de los cargos entre los participantes de la encuesta. Del total de colaboradores, el 25 % desempeña el cargo de asesor, el 25 % corresponde a técnicos, el 25 % a auxiliares contables y el 25 % restante a domiciliarios.

La participación de trabajadores pertenecientes a las diferentes áreas de la empresa permitió obtener información desde diversas perspectivas, lo que enriquece el diagnóstico de la gestión del talento humano. Además, al incluir personal administrativo y operativo, los resultados reflejan una visión más completa sobre los procesos que actualmente desarrolla Machines HG.

Figura 2. Antigüedad en la empresa

Antigüedad en la empresa:
8 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2026)

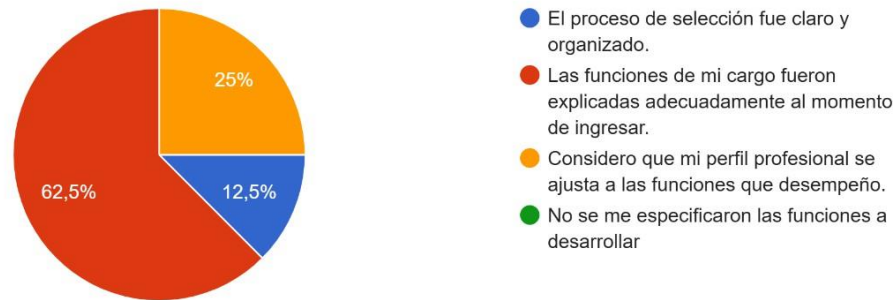
Con relación al tiempo de permanencia en la empresa, se encontró que el 37,5 % de los colaboradores tiene entre uno y tres años de antigüedad, otro 37,5 % lleva menos de un año vinculado a la organización y el 25 % restante cuenta con más de tres años de experiencia laboral dentro de Machines HG.

Estos resultados evidencian que la empresa está conformada por colaboradores con diferentes niveles de experiencia, lo cual aporta distintas perspectivas sobre el funcionamiento de la organización. Los trabajadores con mayor antigüedad conocen ampliamente los procesos internos y la dinámica de la empresa, mientras que quienes ingresaron recientemente pueden aportar.

Figura 3. Selección del personal

SELECCION DEL PERSONAL

8 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2026)

La figura presenta un resumen de las respuestas relacionadas con el proceso de selección del personal en Machines HG. Los resultados muestran que el aspecto con mayor porcentaje corresponde a la afirmación "Las funciones de mi cargo fueron explicadas adecuadamente al momento de ingresar", con un 62,5 %, lo que evidencia que los colaboradores consideran que la empresa brinda información clara sobre las responsabilidades del cargo durante el proceso de vinculación. Así mismo, el 25 % de las respuestas indica que los trabajadores consideran que su perfil profesional se ajusta a las funciones que desempeñan, mientras que el 12,5 % restante hace referencia a la percepción de que el proceso de selección fue claro y organizado.

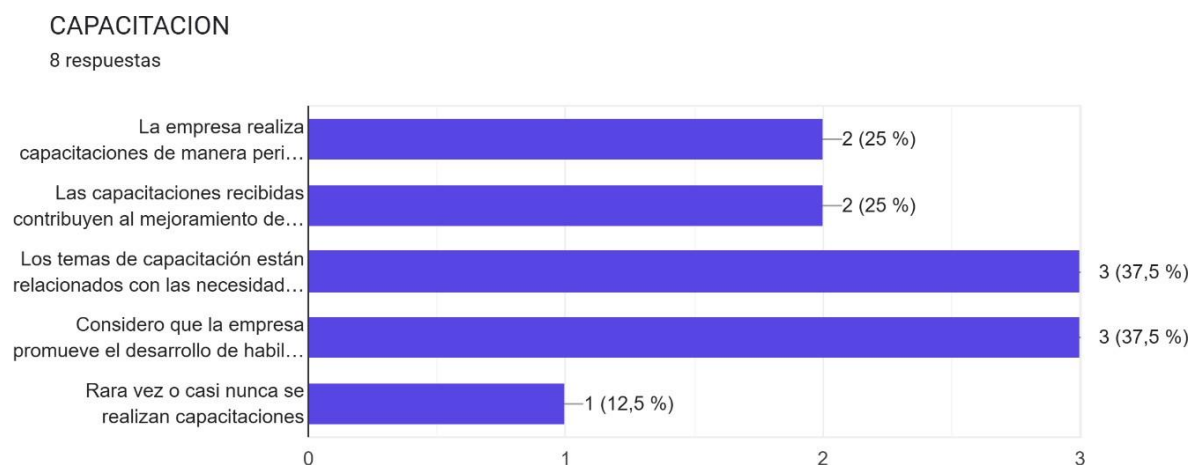
5.4.2 Análisis del proceso de capacitación

La capacitación constituye un proceso fundamental para fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de los colaboradores, contribuyendo al

mejoramiento del desempeño individual y al cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este apartado se analizan los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de Machines HG, con el propósito de conocer su percepción sobre las actividades de capacitación desarrolladas por la empresa.

Para este análisis se consideraron aspectos relacionados con la frecuencia de las capacitaciones, la utilidad de los temas impartidos, su relación con las funciones del cargo y la contribución de estas actividades al crecimiento profesional de los colaboradores. Los resultados permitieron identificar las fortalezas y las oportunidades de mejora en este proceso.

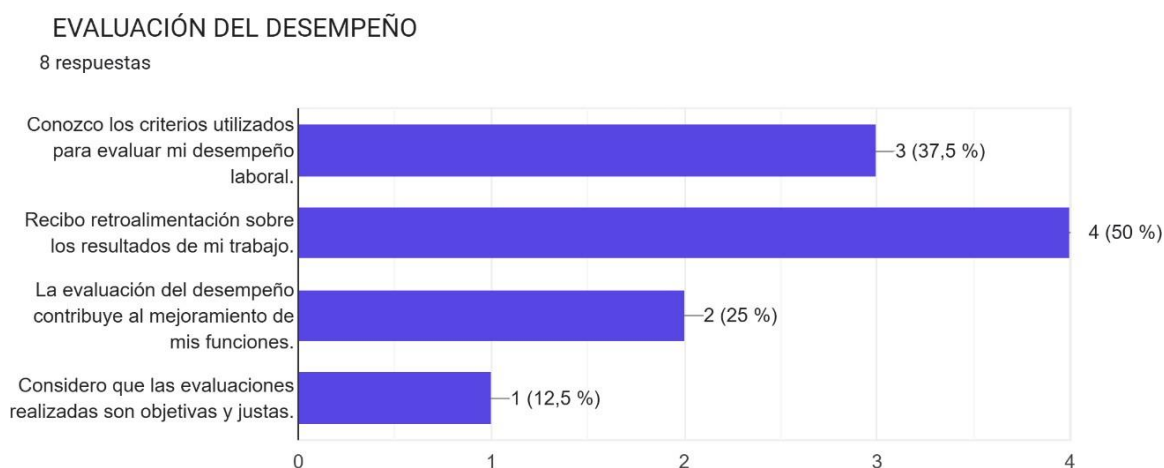
Figura 4. Capacitación



Fuente: Elaboración propia (2026)

La figura muestra los resultados sobre la percepción de los colaboradores en Machines HG frente al proceso de capacitación. Se evidencia que el 37,5 % considera que las capacitaciones se realizan de manera poco frecuente, lo que indica la falta de un proceso de formación continuo. Por otro lado, el 25 % señala que las capacitaciones contribuyen al desempeño laboral, que están relacionadas con sus funciones y que la empresa promueve el desarrollo de habilidades.

Figura 5. Evaluación de desempeño

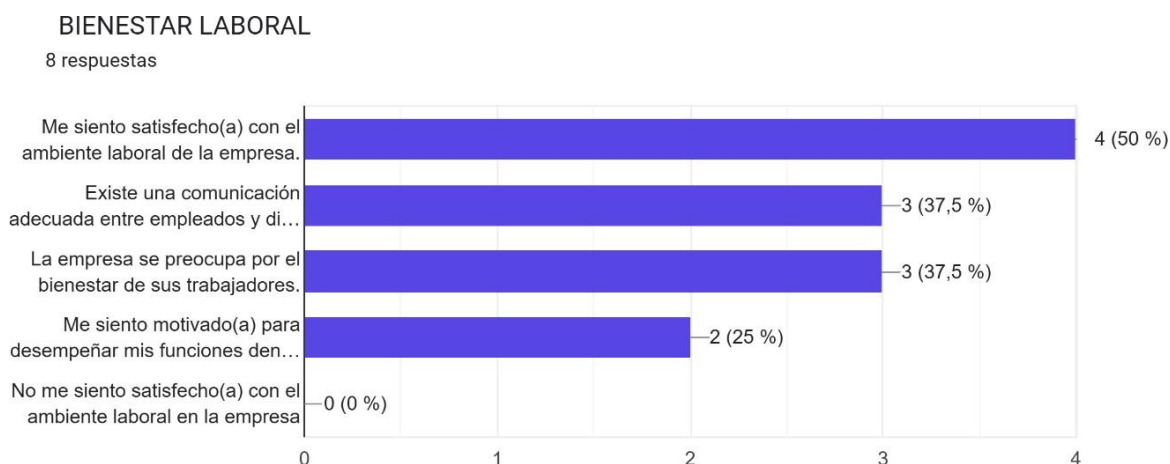


Fuente: Elaboración propia (2026)

La figura muestra los resultados sobre la evaluación del desempeño en Machines HG. Se evidencia que el 37,5 % de los colaboradores afirma conocer los criterios de evaluación y recibir retroalimentación sobre su trabajo. Por otra parte, el 50 % considera que la evaluación del desempeño contribuye al mejoramiento de sus

funciones, mientras que el 25 % opina que las evaluaciones realizadas son objetivas y justas.

Figura 6. Bienestar Laboral



Fuente: Elaboración propia (2026)

La figura muestra los resultados sobre el bienestar laboral en Machines HG. Se evidencia que el 50 % de los colaboradores se siente satisfecho con el ambiente laboral y considera que existe una comunicación adecuada entre empleados y directivos. Asimismo, el 37,5 % afirma que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores y que se siente motivado para desempeñar sus funciones.

5.4.3 Análisis del proceso de evaluación del desempeño

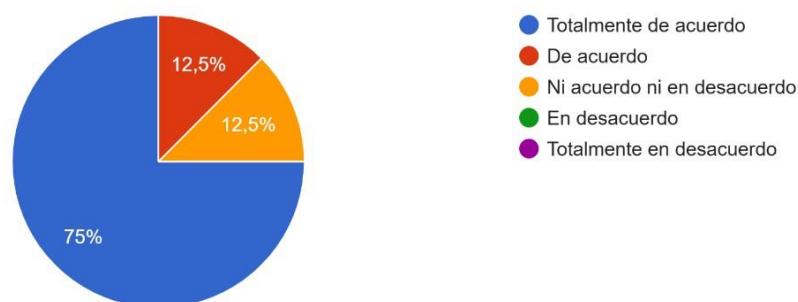
En este apartado se analizan los resultados obtenidos sobre el proceso de evaluación del desempeño en Machines HG, con el fin de conocer la percepción de los colaboradores frente a los mecanismos utilizados para valorar su trabajo.

Se evaluaron aspectos como el conocimiento de los criterios de evaluación, la retroalimentación recibida por parte de la empresa, la utilidad de la evaluación para el mejoramiento de las funciones y la percepción sobre la objetividad del proceso. Estos resultados permiten identificar cómo se está desarrollando este proceso dentro de la organización y qué tan efectivo es en el fortalecimiento del desempeño laboral.

Figura 7. Desempeño

¿Considera que la empresa reconoce y valora el buen desempeño de sus colaboradores?

8 respuestas



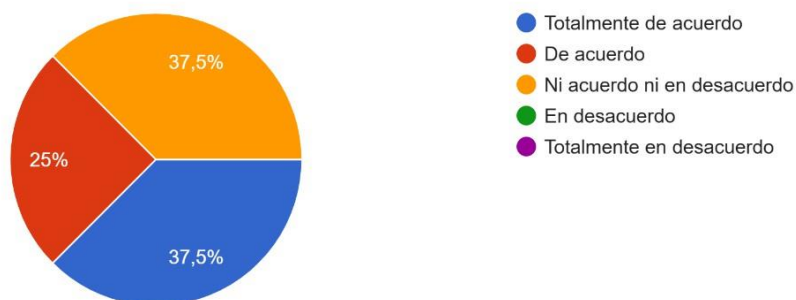
Fuente: Elaboración propia (2026)

La figura muestra los resultados sobre la percepción del reconocimiento del desempeño en Machines HG. Se evidencia que una parte de los colaboradores considera que la empresa reconoce y valora su buen desempeño, principalmente ubicándose en las opciones de acuerdo y totalmente de acuerdo. Sin embargo,

también se observa un porcentaje de respuestas en la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “en desacuerdo”, lo que indica que no todos los colaboradores perciben de manera positiva este reconocimiento.

Figura 8. Se Siente Escuchado

¿Se siente escuchado(a) cuando presenta sugerencias o inquietudes relacionadas con su trabajo?
8 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2026)

La figura muestra los resultados sobre la evaluación del desempeño en Machines HG. Se evidencia que algunos colaboradores consideran que la empresa reconoce su buen desempeño y que se sienten escuchados cuando presentan sugerencias o inquietudes. No obstante, también hay respuestas en desacuerdo y neutralidad, lo que indica que no todos perciben de forma constante el reconocimiento ni la atención a sus aportes.

5.4.4 Análisis del proceso de bienestar laboral

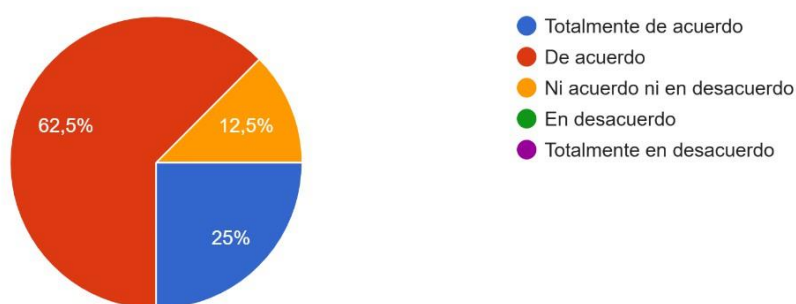
En este apartado se analizan los resultados relacionados con el bienestar laboral en Machines HG, con el fin de conocer la percepción de los colaboradores frente al

ambiente de trabajo, la comunicación, la motivación y el reconocimiento dentro de la empresa.

Figura 9. Herramientas y Recursos

¿Cuenta con las herramientas y recursos necesarios para realizar adecuadamente su trabajo?

8 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2026)

La figura muestra los resultados sobre la disponibilidad de herramientas y recursos para el trabajo en Machines HG. Se evidencia que una parte de los colaboradores está de acuerdo o totalmente de acuerdo en contar con los recursos necesarios para realizar sus funciones. No obstante, también se presentan respuestas neutrales y en desacuerdo, lo que indica que no todos los trabajadores cuentan de forma constante con las herramientas requeridas, lo cual puede afectar el desarrollo adecuado de sus actividades laborales.

PREGUNTA ABIERTA

¿Qué acciones considera que debería implementar la empresa para mejorar la gestión del talento humano?

Tabla 2. Propuestas de mejora para la gestión del talento humano

8 respuestas

Participante	Respuesta
1	Crear programas de incentivo y reconocimiento por el buen desempeño laboral.
2	Ninguno.
3	Brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa.
4	Mejorar la inducción de nuevos empleados facilitando la adaptación en la empresa.
5	La empresa podría implementar más capacitaciones para fortalecer las habilidades de los colaboradores y mantenerlos actualizados. También sería importante definir claramente las funciones de cada cargo para evitar confusiones y mejorar la organización del trabajo.
6	Realizar más capacitaciones y explicar mejor las funciones de dichos cargos.
7	Ninguna.
8	Considero que se debería brindar mayor capacitación antes de asignar nuevas responsabilidades y evitar que los colaboradores realicen funciones de otras áreas sin el conocimiento o apoyo necesario.

Fuente: Elaboración propia (2026)

Los resultados de la pregunta abierta muestran que los colaboradores consideran necesario fortalecer la gestión del talento humano en Machines HG mediante diferentes acciones de mejora. Entre las principales sugerencias se destacan la implementación de programas de incentivos y reconocimiento, el fortalecimiento de las capacitaciones y la creación de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa. También se resalta la importancia de mejorar la inducción del personal para facilitar su adaptación y de definir claramente las funciones de cada cargo para evitar confusiones en el trabajo.

5.5 IDENTIFICACION DE FALENCIAS

A partir de las entrevistas simuladas realizadas al operativo técnico, auxiliar contable y asesor de ventas, se identificaron diversas oportunidades de mejora en la gestión del talento humano de Machines HG. Los resultados evidencian la necesidad de fortalecer los procesos de capacitación, definir con mayor claridad las funciones de cada cargo, implementar un sistema formal de evaluación del desempeño y promover oportunidades de desarrollo profesional para los colaboradores. Se identificó que la asignación de funciones ajenas al cargo puede generar sobrecarga laboral, afectar la eficiencia de los procesos y disminuir la satisfacción de los trabajadores. En este sentido, se recomienda implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano, con el fin de mejorar el desempeño de los colaboradores, favorecer el clima organizacional y contribuir a la competitividad de la empresa.

Principales falencias:

- ❖ **Escasa capacitación del personal:** La empresa no cuenta con un plan de capacitación continuo que permita fortalecer las competencias técnicas y personales de los colaboradores.
- ❖ **Asignación de funciones fuera del cargo:** En algunas ocasiones, los empleados deben asumir tareas que no corresponden a su puesto de trabajo, lo que genera sobrecarga laboral, confusión en las responsabilidades y posibles errores en la ejecución de las actividades.
- ❖ **Falta de claridad en la definición de funciones:** No siempre están claramente establecidas las responsabilidades de cada cargo, lo que dificulta la coordinación entre áreas y puede ocasionar conflictos internos.
- ❖ **Ausencia de un sistema formal de evaluación del desempeño:** La empresa no realiza evaluaciones periódicas que permitan medir el rendimiento de los colaboradores, identificar necesidades de mejora y reconocer los logros obtenidos.
- ❖ **Limitadas oportunidades de desarrollo profesional:** No existen programas definidos de crecimiento o planes de carrera que motiven a los trabajadores a desarrollar nuevas habilidades y proyectarse dentro de la organización.

Las falencias mencionadas evidencian la necesidad de mejorar los procesos de gestión del talento humano en Machines HG, adoptando enfoques centrados en la formación, la claridad en la asignación de roles, la valoración del rendimiento y la optimización de la comunicación interna. Estas acciones ayudarán a elevar la productividad, fomentar el compromiso de los empleados y alcanzar los objetivos de la organización. (Cabarcas Velásquez & Arrieta Valderrama, 2019)

5.6 DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MEJORA

A partir de los hallazgos obtenidos en el diagnóstico organizacional llevado a cabo en Machines HG, se elaboraron las siguientes tácticas de mejora con el fin de reforzar los procesos de gestión del talento humano. Estas tácticas tienen como objetivo abordar las carencias detectadas en áreas como la capacitación, distribución de roles, evaluación del rendimiento y crecimiento del personal, ayudando así a mejorar el ambiente laboral y a alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

5.6.1. Implementación de un plan de capacitación continua

Objetivo:

Fortalecer las competencias técnicas y las habilidades blandas de los colaboradores para mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Actividades:

- Identificar las necesidades de capacitación de cada área.
- Elaborar un cronograma anual de capacitaciones.
- Desarrollar capacitaciones internas o externas.
- Evaluar los conocimientos adquiridos mediante pruebas o actividades.
- Realizar seguimiento al impacto de la capacitación en el desempeño laboral.

5.6.2. Fortalecimiento de la asignación de funciones según el perfil del cargo

Objetivo:

Garantizar que las funciones asignadas a cada colaborador correspondan con las competencias y responsabilidades establecidas para su cargo.

Actividades:

- Revisar las funciones actuales de cada puesto.
- Verificar la correspondencia entre funciones y perfil del cargo.
- Comunicar formalmente cualquier modificación de funciones.
- Capacitar al personal cuando se asignen nuevas responsabilidades.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de las funciones establecidas.

5.6.3. Actualización del manual de funciones y perfiles de cargo

Objetivo:

Definir claramente las responsabilidades, competencias y requisitos de cada cargo para mejorar la organización del trabajo.

Actividades:

- Revisar los perfiles de todos los cargos.
- Actualizar las funciones y responsabilidades.
- Elaborar el manual de funciones.
- Socializar el documento con todos los colaboradores.
- Revisar y actualizar el manual cuando existan cambios organizacionales.

5.6.4. Implementación de un sistema de evaluación del desempeño

Objetivo:

Evaluar periódicamente el desempeño de los colaboradores para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades de capacitación.

Actividades:

- Diseñar el formato de evaluación del desempeño.
- Definir indicadores de evaluación.
- Aplicar evaluaciones semestrales.
- Realizar procesos de retroalimentación.
- Elaborar planes de mejora individuales cuando sea necesario.

5.6.5. Diseño de un plan de desarrollo profesional

Objetivo:

Promover el crecimiento profesional de los colaboradores mediante oportunidades de capacitación, promoción y desarrollo de competencias.

Actividades:

- Identificar colaboradores con potencial de crecimiento.
- Diseñar planes de carrera.
- Promover ascensos internos cuando existan vacantes.
- Brindar capacitaciones especializadas.
- Evaluar periódicamente el desarrollo profesional del personal.

5.7 PROPUESTAS DE MEJORA

Con el propósito de mejorar la administración del capital humano en Machines HG, se sugieren las siguientes tácticas de mejora, centradas en abordar las principales debilidades detectadas en el diagnóstico. Estas medidas tienen como objetivo potenciar el rendimiento de los empleados, perfeccionar la estructura interna y ayudar a alcanzar las metas de la compañía.

5.7.1. Implementación de un plan de capacitación continua

Se propone diseñar un plan anual de capacitación basado en las necesidades de cada área de trabajo, incluyendo formación técnica, actualización de conocimientos y desarrollo de habilidades blandas. Además, se recomienda realizar evaluaciones posteriores a las capacitaciones para medir su impacto en el desempeño de los colaboradores.

5.7.2. Fortalecimiento de la asignación de funciones según el perfil del cargo

La empresa debe procurar que cada colaborador desempeñe funciones acordes con su cargo y nivel de responsabilidad. Cuando sea necesario asignar funciones adicionales, estas deben estar justificadas, comunicadas y acompañadas de la capacitación correspondiente.

5.7.3. Actualización del manual de funciones y perfiles de cargo

Se recomienda elaborar o actualizar el manual de funciones, definiendo claramente las responsabilidades, competencias y requisitos de cada puesto de trabajo. Este documento debe ser socializado con todos los colaboradores para garantizar su conocimiento y aplicación.

5.7.4. Implementación de un sistema de evaluación del desempeño

Se propone establecer un proceso de evaluación del desempeño con una periodicidad definida, utilizando indicadores relacionados con el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional. Los resultados deben servir como base para la retroalimentación y la elaboración de planes de mejora.

5.7.5. Diseño de un plan de desarrollo profesional

Se recomienda crear un programa que permita a los colaboradores acceder a oportunidades de crecimiento mediante capacitaciones especializadas, planes de carrera y procesos de promoción interna basados en el desempeño y las competencias demostradas.

La implementación de estas estrategias permitirá a Machines HG fortalecer sus procesos de gestión del talento humano, atendiendo las falencias identificadas durante el diagnóstico. Así mismo, contribuirá a mejorar el desempeño de los colaboradores, optimizar la organización del trabajo y promover un ambiente laboral orientado al desarrollo continuo y al logro de los objetivos estratégicos de la empresa. (Chiavenato, "Gestión del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones" (5ª edición), 2020)

6. RESULTADOS

El presente trabajo permitió dar cumplimiento a los objetivos establecidos mediante la aplicación de herramientas de recolección de información y el análisis de los datos obtenidos en Machines HG. A través de la aplicación de encuestas a los colaboradores y entrevistas al personal de las áreas técnica, contable y comercial, se obtuvo información suficiente para evaluar la situación actual de la gestión del talento humano e identificar las principales oportunidades de mejora en la organización.

En cuanto al primer objetivo específico, se evaluó el estado actual de la gestión del talento humano en la organización, identificando la forma en que se desarrollan los procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño y bienestar laboral. Además, se determinó el nivel de organización y estandarización de estos procesos, evidenciando aspectos que requieren fortalecimiento para contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Respecto al segundo objetivo específico, se identificaron las principales falencias presentes en los procesos de gestión del talento humano. Entre los aspectos identificados se encontró la ausencia de un plan de capacitación continua, la asignación de algunas funciones que no corresponden plenamente con el perfil de

los cargos, falta de claridad en determinadas responsabilidades, dificultades en la comunicación entre las áreas y ausencia de mecanismos formales para la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional de los colaboradores. Estos resultados permitieron establecer las principales necesidades de fortalecimiento de la gestión del talento humano en Machines HG.

Finalmente, para dar cumplimiento al tercer objetivo específico, se diseñaron propuestas de mejora orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano en Machines HG. Las propuestas elaboradas contemplaron la implementación de un plan de capacitación continua, el fortalecimiento de la asignación de funciones de acuerdo con el perfil de cada cargo, la actualización del manual de funciones, la implementación de un sistema formal de evaluación del desempeño y el diseño de un plan de desarrollo profesional para los colaboradores. Estas propuestas fueron entregadas a Machines HG como resultado del diagnóstico realizado, con el fin de brindar alternativas de mejora que contribuyan al fortalecimiento de los procesos de gestión del talento humano y al mejoramiento de su desempeño organizacional.

7. CONCLUSIONES

El diagnóstico realizado permitió concluir que la gestión del talento humano en Machines HG requiere un mayor nivel de estructuración en sus procesos, debido a que las prácticas relacionadas con la selección de personal, la capacitación, la evaluación del desempeño y el bienestar laboral se desarrollan sin procedimientos formalmente establecidos. Esta situación obedece principalmente al tamaño de la organización y a la ausencia de herramientas de gestión que orienten de manera sistemática la administración del talento humano, lo que genera dificultades en la definición de responsabilidades, el desarrollo de competencias y el seguimiento al desempeño de los colaboradores. Como respuesta a esta problemática, se diseñaron estrategias orientadas a fortalecer estos procesos mediante la implementación de planes de capacitación, la actualización del manual de funciones, el establecimiento de mecanismos de evaluación del desempeño y el desarrollo profesional del personal, proporcionando una base para mejorar la gestión organizacional.

El desarrollo de la investigación permitió establecer que la gestión del talento humano constituye un factor determinante para el fortalecimiento organizacional de Machines HG. Las dificultades identificadas evidencian la necesidad de adoptar un enfoque más estratégico que favorezca la planificación, organización y seguimiento de los procesos relacionados con el personal. En este sentido, las estrategias propuestas responden directamente a las necesidades detectadas durante el diagnóstico y representan una alternativa para mejorar la asignación de funciones, fortalecer las competencias de los colaboradores, promover el reconocimiento del desempeño y generar oportunidades de crecimiento profesional. Aunque estas

estrategias no fueron implementadas durante el desarrollo del proyecto, su formulación ofrece a la empresa una herramienta para orientar futuras acciones de mejora continua y contribuir al cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

8. RECOMENDACIONES

Se pudo evidenciar que Machines HG tiene algunos aspectos por mejorar en la gestión del talento humano, especialmente en las capacitaciones y en las actividades dirigidas al bienestar de los trabajadores.

Fortalecer los procesos de inducción y comunicación interna para garantizar que los colaboradores conozcan adecuadamente sus funciones y los objetivos de la organización.

Implementar un plan de capacitaciones periódicas que permita fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Este proyecto permitió reconocer la importancia que tiene el talento humano dentro de una empresa, los trabajadores desempeñan un papel fundamental en el cumplimiento de las actividades y objetivos organizacionales.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2015, 29 Diciembre). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (4.^a ed.). Ediciones Granica. From <https://granicaeditor.com/libro.asp?isbn=9789506418496>
- Amezquita, N., & Franco, A. (2026, 28 Julio). *Entrevistas Diagnostico de Gestion Del Talento Humano en Machines Hg*. From <https://youtu.be/5zJ55o36xgQ?si=3APVquqyl3-6oWMV>
- Armstrong, M. (2009). *Manual de Armstrong sobre gestión estratégica de recursos humanos*. From https://www.researchgate.net/publication/265071284_Armstrong's_Handbook_of_Strategic_Human_Resource_Management
- Barney, J. (1991). *Teoría basada en los recursos (TBR)*. From <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639101700108>
- Bertalanffy, K. (1968). *La Teoría General de Sistemas, de Ludwig von Bertalanffy*. From <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-general-de-sistemas-ludwig-von-bertalanffy>
- Cabarcas Velásquez, M., & Arrieta Valderrama, E. J. (2019, 04 DICIEMBRE). *La gestión del talento humano en las MIPYMES de Barranquilla*. From <https://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/2553>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.^a ed.). McGraw-Hill. From <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10.^a ed.): El capital humano de las organizaciones
- Chiavenato, I. (2020). *"Gestión del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones"* (5^a edición). From <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950, Junio). *Decreto Ley 2663 de 1950*. From [https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/5_DECRETOS/DECRETOS%201950/Decreto%202663%20de%201950%20\(C%C3%B3digo%20Sustantivo%20del%20Trabajo\).pdf](https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/5_DECRETOS/DECRETOS%201950/Decreto%202663%20de%201950%20(C%C3%B3digo%20Sustantivo%20del%20Trabajo).pdf)
- Congreso de la Republica de Colombia. (1993, 23 DICIEMBRE). *Artículo 1*. From http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Congreso de la Republica de Colombia. (2012, 11 JULIO). *Ley 1562 de 2012*. From <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

- Constitucion Politica de Colombia. (1991). *CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA ARTICULO 25*. From https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25#google_vignette
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson. From <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/human-resource-management/P200000005876/9780135637289>
- Funcion Publica. (2006, 23 ENERO). *LEY 1010 DE 2006. LEY DE ACOSO LABORAL*. From <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Herzberg, F. (1959). *La Teoría del Factor Dual de Frederick Herzberg*. From <https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual-frederick-herzberg>
- Hinojosa, A., Walker, J., & Payne, T. (2015, 23 ENERO). *Percepciones organizacionales previas a la contratación y procesamiento de la información del sitio web de reclutamiento*. From <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2014.1003081>
- McFillen, O. B. (2012). *Diagnóstico organizacional en la práctica: un análisis de clasificación cruzada mediante la técnica DEL*. From <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237399000493#previe>
- Nadler, D., & Tushman, M. (1980). *Un modelo para diagnosticar el comportamiento organizacional*. From <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/009026168090039X?via%3Di>
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. In *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization* (p. 424). Doubleday/Currency.

10. APÉNDICES

APENDICE A. Modelo de encuesta aplicada

ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN MACHINES HG

Identificar la percepción de los colaboradores respecto a los procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño y bienestar laboral en la empresa Machines HG.

DATOS GENERALES:

1. CARGO

2. Antigüedad en la empresa:

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
- De 1 a 3 años
- Más de 3 años

3. SELECCION DEL PERSONAL

Marca solo un óvalo.

- El proceso de selección fue claro y organizado.
- Las funciones de mi cargo fueron explicadas adecuadamente al momento de ingresar.
- Considero que mi perfil profesional se ajusta a las funciones que desempeño.
- No se me especificaron las funciones a desarrollar

4. CAPACITACION

Selecciona todos los que correspondan.

- La empresa realiza capacitaciones de manera periódica.
- Las capacitaciones recibidas contribuyen al mejoramiento de mi desempeño laboral.
- Los temas de capacitación están relacionados con las necesidades de mi cargo.
- Considero que la empresa promueve el desarrollo de habilidades y competencias de sus colaboradores.
- Rara vez o casi nunca se realizan capacitaciones

5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Selecciona todos los que correspondan.

- Conozco los criterios utilizados para evaluar mi desempeño laboral.
- Recibo retroalimentación sobre los resultados de mi trabajo.
- La evaluación del desempeño contribuye al mejoramiento de mis funciones.

Considero que las evaluaciones realizadas son objetivas y justas.

11. BIENESTAR LABORAL

Selecciona todos los que correspondan.

- Me siento satisfecho(a) con el ambiente laboral de la empresa.
- Existe una comunicación adecuada entre empleados y directivos.
- La empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.
- Me siento motivado(a) para desempeñar mis funciones dentro de la organización.
- No me siento satisfecho(a) con el ambiente laboral en la empresa

12. ¿Considera que la empresa reconoce y valora el buen desempeño de sus colaboradores?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo
- Ni acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Se siente escuchado(a) cuando presenta sugerencias o inquietudes relacionadas con su trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. ¿Cuenta con las herramientas y recursos necesarios para realizar adecuadamente su trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. PREGUNTA ABIERTA

¿Qué acciones considera que debería implementar la empresa para mejorar la gestión del talento humano?

APENDICE B. Modelo de la entrevista

Entrevista 1. Operativo técnico

Pregunta 1

¿Considera que la empresa le brinda las capacitaciones necesarias para desempeñar sus funciones?

Respuesta:

"Recibimos una inducción cuando ingresamos, pero después las capacitaciones son muy pocas. Sería importante actualizar nuestros conocimientos periódicamente."

Pregunta 2

¿Las funciones de su cargo están claramente definidas o en ocasiones debe realizar actividades que no le corresponden?

Respuesta:

"En algunas oportunidades debemos apoyar otras áreas y asumir funciones que no hacen parte de nuestro cargo."

Pregunta 3

¿Cómo evalúa la empresa el desempeño de los colaboradores?

Respuesta:

"Hasta el momento no he recibido una evaluación formal sobre mi desempeño."

Entrevista 2. Auxiliar contable

Pregunta 1

¿Considera que las funciones de su cargo están claramente establecidas?

Respuesta:

"En la mayoría de los casos sí, aunque algunas veces se presentan dudas porque ciertas actividades pueden corresponder a diferentes áreas."

Pregunta 2

¿La empresa ofrece oportunidades de capacitación para fortalecer sus conocimientos?

Respuesta:

"No son frecuentes. Considero que sería importante recibir más capacitaciones relacionadas con actualizaciones contables y herramientas tecnológicas."

Pregunta 3

¿Existen oportunidades de crecimiento o ascenso dentro de la empresa?

Respuesta:

"No conozco un plan de carrera ni procesos claros para ascender."

Entrevista 3. Asesor de ventas

Pregunta 1

¿Recibe capacitaciones sobre productos, atención al cliente o técnicas de ventas?

Respuesta:

"Las capacitaciones se realizan muy pocas veces y sería útil recibirlas con mayor frecuencia."

Pregunta 2

¿Las funciones de su cargo están claramente definidas?

Respuesta:

"En algunas ocasiones debemos realizar actividades administrativas o apoyar otras áreas, además de nuestras funciones de ventas."

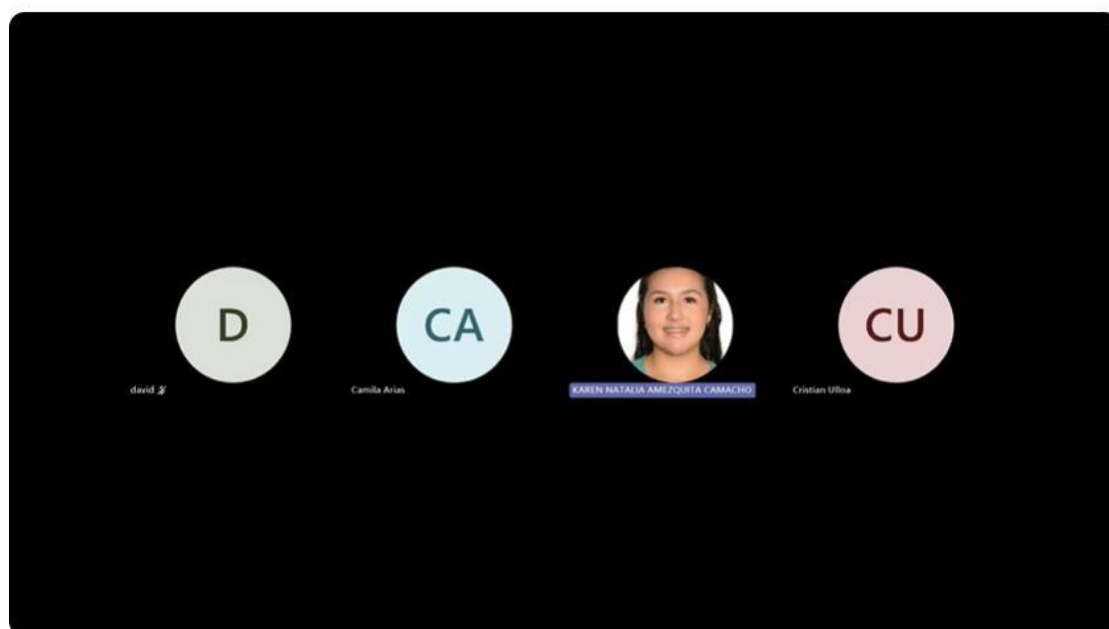
Pregunta 3

¿La empresa realiza evaluaciones de desempeño o le brinda retroalimentación sobre su trabajo?

Respuesta:

"La retroalimentación suele ser verbal y no existe una evaluación formal que permita conocer nuestro desempeño."

APENDICE C. Evidencia de la entrevista realizada



Entrevistas Diagnóstico de Gestión del Talento Humano en Machines HG Proyecto de Investigación | UTS

Mostrar lista de

13. ANEXOS

ANEXO A. Registro audiovisual de las entrevistas realizadas

Disponible en <https://youtu.be/5zJ55o36xgQ> (Amezquita & Franco , 2026)